



A tutte le aziende sottoposte al Contratto
Collettivo di Lavoro per settore degli Autotrasporti
Nel Canton Ticino

Lamone, aprile 2023

Statistica infrazioni al CCL dalla sua entrata in vigore fino al 31.03.2023

Gentili Signore,
Egregi Signori,

riteniamo importante portare alla vostra attenzione quanto rilevato dai controlli aziendali svolti da parte della Commissione Paritetica dal 01.07.2022 ad oggi.

Le infrazioni maggiormente riscontrate sono legate principalmente alle seguenti tematiche:

- **Art. 9 CCL, Salari in caso di malattia. Condizioni di base**
Nella maggior parte dei casi si è rilevato che nella polizza stipulata per l'assicurazione perdita di salario in caso di malattia, non è presente l'estensione del grado di copertura al 90% dopo il 91esimo giorno di malattia.
Si ricorda alle aziende che le coperture assicurative non aderenti ai disposti del CCL, oltre ad essere un'infrazione al CCL stesso, potrebbero portare il datore di lavoro a dover integrare personalmente quanto spetterebbe al collaboratore eventualmente malato.
- **Contratto individuale di lavoro**
Art. 4.3, CCL Salari minimi – Art. 14.1 CCL, Durata del lavoro
I due disposti in oggetto indicano chiaramente che il salario mensile, rispettivamente la durata settimanale del lavoro, devono essere indicati nel contratto individuale di lavoro del singolo collaboratore.
Ne consegue quindi che i contratti, laddove non stipulati in forma scritta, devono essere allestiti e le condizioni di cui sopra essere esplicitamente menzionate.
- **Art. 4 CCL, Salari minimi**
Gli stipendi minimi sono stati definiti dalle parti contraenti fino al 31.12.2023 e sono pubblicati nell'appendice 1 del contratto collettivo di lavoro, così come sul sito internet della CPC.
Ricordiamo alle aziende che tutti i collaboratori hanno diritto al **salario mensile**.

Nel CCL e nelle direttive sono indicati i salari orari, questo perché ogni azienda ha facoltà di definire il proprio orario settimanale tra un minimo di 45 e un massimo di 48 ore.

Per permettere di conteggiare correttamente il salario mensile, è quindi stato pubblicato sul sito internet della CPC l'esempio di calcolazione.

- **Rilevamento del tempo di lavoro**

Richiamiamo l'attenzione di tutte le aziende agli obblighi del datore di lavoro nel rilevamento del tempo di lavoro dei dipendenti.

La mancanza di un sistema di rilevamento, funzionale e rispettoso delle direttive, non permette agli ispettori della CPC di verificare non solo l'orario di lavoro svolto dai dipendenti ma anche il rispetto delle pause, dei festivi, il godimento delle ferie nonché l'esecuzione e il corretto trattamento di eventuali ore supplementari/straordinarie.

Questa tipologia di infrazione al CCL è tra le più gravi poiché non permette di verificare la volontà dell'azienda di applicare il contratto collettivo di lavoro ed è quindi sanzionata di conseguenza.

Si ricorda alle aziende che l'obbligo di rilevamento del tempo di lavoro è definito dalla Legge Federale sul Lavoro, nello specifico dall'art. 46 della LL e dall'art. 73 dell'Ordinanza 1 -OLL1-.

Vista l'entrata in vigore del CCL in tempi recenti, la CPC ha fino ad ora mantenuto un ruolo prevalentemente di supporto alle aziende che dovevano adeguarsi ai disposti contrattuali e per questo motivo le infrazioni riscontrate non sono state oggetto di sanzioni.

Si ritiene ragionevole però che, dopo un anno da questa entrata in vigore ovvero dal 01.07.2023, i disposti del CCL siano da considerare acquisti.

Per questa ragione informiamo che il mancato rispetto del CCL, a partire da tale data, sarà sanzionato.

Da ultimo, informiamo le aziende che avessero necessità di ricevere informazioni riguardanti l'applicazione del CCL, che la richiesta è da effettuare per **scritto o per e-mail**.

Invitiamo tutte le aziende a prendere nota di quanto sopra e, confermando che la Commissione Paritetica è sempre a disposizione per eventuali chiarimenti, salutiamo distintamente.

Il Presidente:

Il Segretario:



Adriano Sala



Petra Capelli